Deutscher Bundestag Drucksache 19/**10139**
19. Wahlperiode 14.05.2019

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Sören Pellmann, Harald Weinberg, Pia Zimmermann, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.

Diskriminierung in Jobcentern – Risiken, Erfahrungen, Abwehr

Leistungsbeantragende und leistungsbeziehende Personen sind auf die existenzsichernden Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II), das Arbeitslosengeld II, angewiesen. Aus der Forschung ist bekannt, dass die Leistungsbearbeitung und die Arbeitsvermittlung in den Jobcentern an besonders diskriminierungssensiblen Schnittstellen angesiedelt sind und teilweise selbst diskriminierend wirken bzw. wirken können oder als diskriminierend wahrgenommen werden (so beispielsweise Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017): Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. In: Dies.: Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, im Folgenden kurz: ADB 2017: 367-487; Brussig, Martin; Frings, Dorothee; Kirsch, Johannes (2017): Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Baden-Baden: Nomos, im Folgenden kurz: Brussig u. a. 2017; Hemker, Johannes Rink, Anselm (2017): Multiple Dimensions of Bureaucratic Discrimination: Evidence from German Welfare Offices, in: American Journal of Political Science, Vol. 61, No. 4, pp. 786-803).

Eine Repräsentativbefragung von Privathaushalten in Deutschland im November 2015 ergab, dass Jobcenter und Arbeitsagenturen am häufigsten genannt wurden, wenn nach Diskriminierungserfahrungen auf Ämtern und Behörden gefragt wurde (ADB 2017: 285 f., 290-297). Als Beispiele für diskriminierende Prozesse, Verfahren und Strukturen in den Jobcentern wurden von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017: 395 ff.) unter anderem fehlende baulich barrierefreie Zugänge, institutionell bedingte Sprachbarrieren (Beratung nur in deutscher Sprache), nicht begründete und intransparente (Ermessens-)Entscheidungen, diskriminierende ermessenslenkende Weisungen, Verfahrensabläufe und Software-Architekturen, strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Alters oder der ethnischen Herkunft sowie benachteiligenden individuellen Verhaltensweisen bei Ermessensentscheidungen, wie Voreingenommenheit (Bias), Creaming/Parking (so auch Brussig u. a. 2017: 49 f.), erfasst.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter werden auf die Erfüllung von Kennzahlen und die Einhaltung organisationaler Routinen verpflichtet. Der nichtdiskriminierende Umgang mit teils belasteter Klientel erfordert Zeit, Fachwissen und regelmäßige Möglichkeit zur Super- bzw. Intervision. Um den Mitarbeitenden einen nichtdiskriminierenden Umgang mit den Leistungsbeziehenden zu er-

lauben, wird von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter anderem vorgeschlagen, die Vorgaben der Kennzahlen, Zeitbudgets, Fortbildungs- sowie Feedback-Angebote anzupassen (ADB 2017: 463 f., 486 f.). Weiter empfehlen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die Untersuchung von Brussig u. a. (2017) beispielsweise die Einführung eines Verbandsklagerechts zum Diskriminierungsschutz und die Einrichtung unabhängiger und neutraler Beschwerdestellen (ADB 2017: 476; Brussig u. a. 2017: 278-302).

Erschwerend für die Einschätzung und Bewertung von Diskriminierungsrisiken und -erfahrungen muss nach Ansicht der Fragesteller berücksichtigt werden, dass der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nach langen Diskussionen im Wesentlichen auf die Bereiche der Erwerbstätigkeit und private Rechtsbeziehungen beschränkt wurde, Ämter und Behörden damit dem AGG nicht unterliegen (vgl. auch § 2 Absatz 2 AGG). Der Diskriminierungsschutz leistungsbeantragender und -beziehender Personen wird in den Jobcentern somit teilweise über das Völker- und Europarecht, Artikel 3 des Grundgesetzes sowie spezialgesetzliche Regelungen im Sozialgesetzbuch gesichert, während das AGG nur dann vollumfänglich anwendbar ist, wenn es um die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeitenden in den Jobcentern geht (siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes (3. Aufl. 2017): Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“. Baden-Baden: Nomos, S. 30, Kap. 4.2). Die unterschiedlichen Schutzniveaus und Rechtbehelfsmöglichkeiten sind aus Sicht der Fragesteller für die Betroffenen kaum erkennbar und erschweren den Diskriminierungsschutz.

Ausdrücklich erkennen die Fragestellerinnen und Fragesteller an, dass die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter in den letzten Jahren bereits wichtige Maßnahmen und Schritte unternommen haben, die geeignet erscheinen, Benachteiligungen und Diskriminierungsrisiken abzubauen. Dazu gehört u. a. der Aufbau eines Diversity Managements (vgl. www.wir-sind-bund.de/SharedDocs/Anlagen/WSB/DE/Downloads/leitfaden-diversity-management-projekt-29.pdf?__blob=publicationFile) sowie Maßnahmen zur Stärkung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (vgl. beispielsweise Franzke, Bettina (2014): Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung. Neue Entwicklungen im SGB II und SGB III. Bielefeld: wbv).

Die Fragestellerinnen und Fragesteller wollen erfahren, welche weiteren Maßnahmen des Diskriminierungsschutzes in den Jobcentern bestehen bzw. geplant sind und wie die bestehenden Regelungs- und Umsetzungslücken konkret geschlossen werden sollen.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Für welche der in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) genannten Diskriminierungsmerkmale existiert ein Verbot der Benachteiligung, das für die Tätigkeit der Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen und Jobcenter in kommunaler Trägerschaft) gegenüber den leistungsbeantragenden und leistungsbeziehenden Personen gilt?

   Auf welcher einklagbaren Rechtsgrundlage beruhen diese Verbote?

   Gibt es Diskriminierungsmerkmale über die in § 1 AGG genannten hinaus, für die es im Bereich der Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen und Jobcenter in kommunaler Trägerschaft) Benachteiligungsverbote gibt?

   Falls ja, welche sind das, und auf welcher Rechtsgrundlage beruhen diese Verbote?

2. Trifft es nach Kenntnis der Bundesregierung zu, dass nach den Regelungen des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch in den Jobcentern eine Benachteiligung aufgrund der „Rasse“ oder wegen der „ethnischen Herkunft“ oder „Behinderung“ grundsätzlich verboten ist, während eine Diskriminierung aufgrund der Zuweisung der Merkmale „Geschlecht“, „Religion oder Weltanschauung“, „Alter“ und „sexuelle Identität“ lediglich bezüglich der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung sowie der Umschulung verboten ist?

   Dürfen leistungsbeantragende und -beziehende Personen in den Jobcentern aufgrund der Zuweisung bestimmter Merkmale („Geschlecht“, „Religion oder Weltanschauung“, „Alters“, „sexuelle Identität“) benachteiligt werden, sofern es die Leistungserbringung von Arbeitslosengeld II betrifft?

   Falls nein, welche dieser Merkmale unterliegen aufgrund welcher Rechtsgrundlagen einem Diskriminierungsverbot?

3. Wie erklärt sich die Unterscheidung von zwei Gruppen von Diskriminierungskriterien in § 36 Absatz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (i. V. m. § 16 Absatz 2 SGB II für Jobcenter relevant), die systematisch vom AGG abweicht?

   Welche konkreten Prüfmechanismen und Sanktionsregelegungen existieren in den Jobcentern, um in der Arbeitsvermittlung Diskriminierungen zu verhindern bzw. deren negativen Folgen wiedergutzumachen?

4. Wie können ggf. Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch die Jobcenter beziehungsweise Mitarbeitende der Jobcenter überwacht und sanktioniert werden?

   Gibt es Regelungen bzw. Schutzansprüche analog oder ähnlich den §§ 13 bis 16 AGG (Schadensersatz, Entschädigungsansprüche etc.), die im Wirkungsbereich der Jobcenter gelten?

   Falls ja, welche genau?

   Welche Bedeutung misst die Bundesregierung der Ansicht von Brussig u. a. (2017: 130 f.) bei, dass Amtshaftungsverfahren wesentlich höhere Anforderung stellen als die Verfolgung von Ansprüchen nach dem AGG?

   Warum werden an Leistungsbeziehenden nach dem SGB II höhere Anforderungen gestellt als an andere Arbeitsuchende?

5. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus dem Fazit von Brussig u. a. (2017: 186), dass der gesetzliche Diskriminierungsschutz in der Arbeitsverwaltung nicht ausreiche, um die Verpflichtung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien effektiv umzusetzen?

   Welche konkreten Schritte hat die Bundesregierung seit Veröffentlichung von Brussig u. a. (2017) umgesetzt bzw. eingeleitet, um den Betroffenen von Diskriminierung in der Arbeitsverwaltung einen einfach zugänglichen Diskriminierungsschutz entsprechend der EU-Diskriminierungsrichtlinien und der Vorgaben aus internationalen Konventionen und aus dem Diskriminierungsschutz des GG zu ermöglichen?

6. Welche Möglichkeiten zur Beschwerde, zum Widerspruch oder zu anderen Formen der Korrektur bzw. des Ausgleichs von Rechtsverletzungen haben Personen, die sich in bzw. von Jobcentern diskriminiert fühlen?

   Wie wird organisatorisch verhindert, dass eingereichte Beschwerden vom lokalen, internen Beschwerdemanagement pauschal zurückgewiesen werden, z. B. aus Solidarität unter Kolleginnen und Kollegen (vgl. ADB 2017: 468 f.)?

   Werden eingereichte Beschwerden und deren Bearbeitung zumindest stichprobenartig überörtlich oder durch die Träger überprüft?

   Falls ja, wie?

7. Wie überprüft nach Kenntnis der Bundesregierung die Bundesagentur für Arbeit (BA), ob hinsichtlich der Zuweisung in Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit diskriminierende Gesichtspunkte mit einfließen (Beispiele: in eine Maßnahme „Arbeitsgelegenheiten“ mit Schwerpunkt Nähen werden nur Frauen, in eine Maßnahme „Arbeitsgelegenheiten“ mit Schwerpunkt Fahrradreparatur werden nur Männer zugewiesen; in eine Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung werden überproportional Deutsche zugewiesen etc.)?

8. Wie verhindert die Bundesregierung, dass durch das stark strukturierte Vorgehen und das Profiling in der Arbeitsvermittlung (Stichworte: 4-PM, Fachkonzept zur Integrationsarbeit, BeKo) individuelle Bedarfe der Betroffenen nicht ausreichend erfasst werden und sich die Vermittlung, entgegen der geäußerten Absicht, nicht am Einzelfall, sondern an einer möglichst schnellen Integration, die aber wenig nachhaltig ist, orientiert (vgl. Brussig u. a. 2017: 216-222)?

   Welche konkreten Schritte hat die Bundesregierung seit der Veröffentlichung von Brussig u. a. (2017) diesbezüglich eingeleitet?

9. Wie bewertet die Bundesregierung, dass laut der Evaluation des ESF-Bundesprogramms (ESF = Europäischer Sozialfonds) zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II (Brookmann, Bernhard; Brändle, Tobias; Klee, Günther; Kugler, Philipp; Sippli, Khira; Apel, Helmut; Fuchs, Philipp: Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zwischenbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht 511: S. 145 f., 173 f.) geförderte Frauen schlechter entlohnt werden als geförderte Männer, also im staatlichen LZA-Programm der Gender-Pay-Gap reproduziert wird?

   Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung bezüglich anderer Maßnahmen der Beschäftigungsförderung bzw. von Lohnkostenzuschüssen nach SGB II und SGB III bezüglich des Gender-Pay-Gaps von geförderten Frauen und Männern?

   Welche konkreten Schritte plant die Bundesregierung, damit in Maßnahmen der Arbeitsförderung der Gender-Pay-Gap künftig nicht mehr reproduziert wird?

10. Welche konkreten Schritte hat die Bundesregierung seit den Veröffentlichungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017) und Brussig u. a. (2017) umgesetzt oder eingeleitet, um

    a) die Stellung der Leistungsbeziehenden nach SGB II im Verfahren zu verbessern und die Partizipationsmöglichkeiten zu stärken (a. a. O.: 286 f.),

    b) die Transparenz der Entscheidungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter zu verbessern (a. a. O.: 288 f.),

c) die Professionalisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter zu erhöhen (a. a. O.: 289 f.),

d) die Kennzahlensteuerung der Jobcenter weiterzuentwickeln und sorgfältiger auf diskriminierende Wirkungen zu überwachen (a. a. O.: 291 f.),

e) die Zusammenarbeit zwischen Jobcentern, anderen Behörden und sozialen Diensten hinsichtlich des Diskriminierungsschutzes zu verbessern (a. a. O.: 292 ff.),

f) Ausgrenzungen wegen eines Diskriminierungskriteriums zu vermeiden (a. a. O.: 294 ff.),

g) den Rechtsschutz gegen Diskriminierungen zu stärken (a. a. O.: 297 ff.),

h) der Herausbildung stereotyper Arbeitsmarksegmente gegenzusteuern (a. a. O.: 299 f.) und

i) möglichen Diskriminierungen durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entgegenzuwirken (a. a. O.: 300 f.)

(bitte jeweils konkret auf die einzelnen Punkte eingehen)?

11. Hat die Bundesregierung vor bzw. plant die Bundesregierung, das Aufgabengebiet der gemäß § 18e SGB II bestellten Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), die primär in Fragen der Frauenförderung, der Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beratend tätig werden sollen, um Aufgaben des allgemeinen Diskriminierungsschutzes auszuweiten oder eine gesetzliche Regelung zu schaffen, die eine Beauftragte oder einen Beauftragten für Diskriminierungsschutz vorsieht?

12. Plant die Bundesregierung die Ergänzung des vorhandenen Kundenreaktionsmanagement um unabhängige und neutrale Beschwerdestellen bzw. Ombudsstellen, die einen unabhängigen Ermittlungsauftrag und Schlichtungs- bzw. Befriedungsauftrag haben (vgl. z. B. ADB 2017: 480)?

13. Wie viele Fälle sind der Bundesregierung bekannt, in denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen) gegenüber den Jobcentern, der BA oder dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über diskriminierendes Verhalten durch Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzten beschwert haben (bitte absolute Zahlen jährlich seit 2007 angeben und zusätzlich getrennt nach Gründen gemäß § 1 AGG aufschlüsseln)?

    Gegenüber wie vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Jobcenter wurden gemäß § 12 Absatz 3 AGG Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung ergriffen, um andere Beschäftigte vor Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Absatz 1 AGG zu schützen (bitte absolute Zahlen jährlich seit 2007 angeben und zusätzlich getrennt nach Maßnahmen aufschlüsseln)?

14. Wie viele Fälle sind der Bundesregierung bekannt, in denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen) gegenüber den Jobcentern, der BA oder dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über diskriminierendes Verhalten durch Kundinnen und Kunden beschwert haben (bitte absolute Zahlen jährlich seit 2007 angeben und zusätzlich getrennt nach Gründen gemäß § 1 AGG aufschlüsseln)?

    Gegenüber wie vielen Kundinnen und Kunden der Jobcenter wurden gemäß § 12 Absatz 4 AGG Maßnahmen ergriffen, um Beschäftigte vor Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Absatz 1 AGG zu schützen (bitte absolute Zahlen jährlich seit 2007 angeben)?

    Welche Maßnahmen wurden in diesen Fällen ergriffen?

15. Wie viele Fälle sind der Bundesregierung bekannt, in denen sich erwerbsfähige Leistungsberechtige gegenüber den Jobcentern, der BA oder dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über diskriminierendes Verhalten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschwert haben (bitte absolute Zahlen jährlich seit 2007 angeben und zusätzlich getrennt nach Gründen gemäß § 1 AGG aufschlüsseln)?

    Welche Maßnahmen wurden in diesen Fällen ergriffen?

16. Wie viele Fälle sind der Bundesregierung bekannt, in denen sich erwerbsfähige Leistungsberechtige gegenüber den Jobcentern, der BA oder dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über diskriminierende Prozesse und Strukturen in den Jobcentern beschwert haben (bitte absolute Zahlen jährlich seit 2007 angeben und zusätzlich getrennt nach bemängelten Prozessen und Strukturen aufschlüsseln)?

    Welche Maßnahmen wurden in diesen Fällen ergriffen?

17. Wie viele Fälle sind der Bundesregierung bekannt, in denen sich erwerbsfähige Leistungsberechtige gegenüber den Jobcentern, der BA oder dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über diskriminierende Gesetze und Verordnungen beschwert haben (bitte absolute Zahlen jährlich seit 2007 angeben und zusätzlich nach bemängelten Rechtsvorschriften aufschlüsseln)?

    Welche Maßnahmen wurden in diesen Fällen ergriffen?

Berlin, den 17. April 2019

Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333